Conseil canadien des relations industrielles

2010-2011

Rapport sur les plans et les priorités

La version originale a été signée par

L'honorable Lisa Raitt
Ministre du Travail

Table des matières

Message de la présidente 1

SECTION I : APERÇU 3

Raison d'être, responsabilités et organisation du Conseil 3
Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP) 5
Sommaire – Planification 6
Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique 7
Analyse des risques 9
Profil des dépenses 11
Postes votés et législatifs 11

SECTION II : ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 13

Résultat stratégique et activités de programme 13
Faits saillants de la planification 14
Analyse 15
Volume d'affaires 15
Affaires tranchées 16
Délai de traitement et de règlement des affaires 16
Décisions écrites 17
Avantages pour les Canadiens 17
Faits saillants de la planification 18
Avantages pour les Canadiens 18

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 19

Tableaux de renseignements supplémentaires 19
Pour communiquer avec le Conseil 19

Message de la présidente

À titre de présidente du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil), je suis heureuse de présenter le Rapport sur les plans et les priorités du Conseil pour l'exercice 2010-2011. Le Conseil est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail* (le *Code*), Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail. La partie I du *Code* établit le cadre de la négociation collective dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Aux termes du *Code*, le CCRI a compétence à l'égard d'environ 800 000 employés et de leurs employeurs dans les secteurs des banques, du transport interprovincial et international, des aéroports et du transport aérien, de la télédiffusion, des télécommunications, des activités portuaires, du débardage et de la manutention du grain. Le *Code* s'applique aussi aux sociétés d'État ainsi qu'aux employeurs et employés du secteur privé dans les trois territoires. Dans l'exercice de son mandat, le CCRI a l'obligation de favoriser l'établissement de relations du travail fructueuses entre les employeurs assujettis à la compétence fédérale et les syndicats qui représentent leurs employés, et contribue à diminuer les risques de conflits de travail dans les secteurs d'infrastructure essentiels qui sont régis par le *Code*.

Depuis ma nomination comme présidente du CCRI en janvier 2008, je me suis donnée comme priorité de réduire le nombre de plaintes et de demandes en instance et de diminuer le temps mis par le Conseil pour rendre ses décisions. Je suis heureuse de signaler que des progrès importants ont été réalisés à cet égard, et que le niveau du nombre d'affaires en instance, qui s'élève à environ 440, un niveau minimum historique, est maintenant viable. La priorité du Conseil pour 2010-2011 sera de poursuivre ses efforts en vue de réduire le délai moyen de traitement des nouvelles affaires pour éviter l'apparition d'un nouvel arriéré. À cette fin, le Conseil concentrera ses efforts sur une gestion efficace des affaires et des mécanismes de règlement des différends qui favorisent le règlement positif des conflits. Le CCRI continuera de trancher des affaires au besoin, mais il s'emploiera également à redoubler ses efforts de médiation à toutes les étapes d'une affaire, afin de trouver des solutions pour régler les dossiers qui répondent le mieux aux besoins des parties et favorisent des relations patronales-syndicales stables et productives.

Je crois que le CCRI est bien placé pour être une agence de règlement des différends offrant des « services complets » et capable de régler les affaires de manière juste et rapide. Je suis extrêmement fière des réalisations des vice-présidents, des membres et du personnel du Conseil. Grâce à leur détermination et à leur dévouement sans relâche, le Conseil mettra l'accent sur des initiatives qui permettent d'établir de bonnes relations du travail et favorisent le maintien de relations patronales-syndicales harmonieuses dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale.

La version originale a été signée par

Elizabeth MacPherson
Présidente

SECTION I : APERÇU

Raison d'être, responsabilités et organisation du Conseil

Raison d'être

Le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace de la loi d'intérêt privé qui régit les syndicats et les employeurs dans le cadre de leurs activités de représentation et de négociation. Pour s'acquitter de son mandat, le Conseil s'emploie à aider le milieu des relations du travail au Canada à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière juste et rapide.

Responsabilités

Le CCRI est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail* (le *Code*), Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail. Il a été établi en janvier 1999 pour remplacer l'ancien Conseil canadien des relations du travail, dans le cadre du remaniement de la partie I du *Code*.

La partie I du *Code* établit le cadre de la négociation collective – de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation – des pratiques déloyales de travail et de la protection de l'intérêt public en cas d'arrêts de travail ayant une incidence sur les services dits essentiels.

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et des territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales qui sont actives dans les secteurs suivants :

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par traversier ou par pipeline
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privé au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- les conseils de bande et certaines entreprises des Premières nations
- les sociétés d'État fédérales (notamment Énergie atomique du Canada limitée et les musées nationaux)

La compétence fédérale s'exerce sur environ 800 000 employés et leurs employeurs et englobe des entreprises qui ont un impact économique, social et culturel important sur les Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la répartition géographique et l'importance nationale des

activités contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI.

Le rôle du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément aux dispositions et au préambule du *Code*, où il est dit que le Parlement estime « que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès ». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada.

Organisation du Conseil

Le *Code* prévoit que le Conseil doit être composé du président, d'au moins deux vice-présidents à temps plein, d'un maximum de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et de membres à temps partiel (représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs) nécessaires pour aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil : le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans. Le Conseil se compose actuellement de la présidente, de cinq vice-présidents à temps plein et de deux vice-présidents à temps partiel, ainsi que de six membres à temps plein et de deux membres à temps partiel. Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante : http://www.cirb-ccri.gc.ca/about-apropos/members-membres/index_fra.asp.

La présidente est la première dirigeante du Conseil et c'est à elle qu'incombent la supervision et la direction des activités du Conseil, à savoir :

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif, qui relève directement du président. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée et des services financiers. Les Services juridiques fournissent de l'aide juridique aux membres du Conseil et sont dirigés par l'avocat général, qui relève directement du président du Conseil.

Le Conseil a cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional, qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

Le Conseil s'est fixé un certain nombre d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat :

- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du litige et en appliquant les mécanismes appropriés de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- mener ses activités de manière juste, rapide et uniforme;
- consulter la clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de politiques et de pratiques;
- faire connaître son rôle, ses processus et sa jurisprudence en entretenant des contacts avec la clientèle et en utilisant divers moyens pour communiquer l'information;
- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière, en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP)

Résultat stratégique

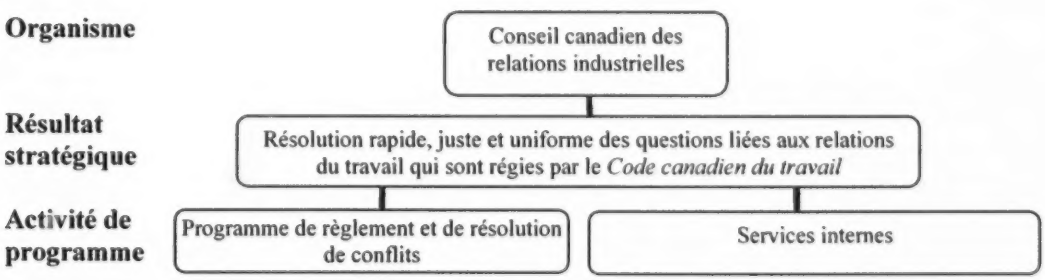
Pour réaliser son mandat, le CCRI tente d'atteindre le résultat stratégique suivant :

Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail*

Le résultat stratégique du CCRI s'accorde avec les Affaires économiques du gouvernement et contribue à l'atteinte du résultat souhaité par celui-ci : assurer la mise en place d'un marché équitable et sécurisé par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles régissant la conduite des employeurs et des syndicats, pour assurer des relations du travail stables et des milieux de travail productifs.

Architecture des activités de programme

Étant donné le mandat que lui confie la loi et son AAP telle qu'elle existe présentement, le CCRI a un seul résultat stratégique et deux activités de programme.



Sommaire – Planification

Le tableau suivant donne un aperçu du total des dépenses prévues pour le Conseil canadien des relations industrielles pour les trois prochains exercices.

Ressources financières (en milliers de $)

2010-2011	2011-2012	2012-2013
13 017	13 035	13 035

Le tableau suivant donne un aperçu du total de ressources humaines prévues pour le Conseil canadien des relations industrielles pour les trois prochains exercices.

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2010-2011	2011-2012	2012-2013
110	110	110

Résultat stratégique : Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail*	
Indicateurs de rendement	**Objectifs**
Décisions du CCRI renversées par la Cour d'appel fédérale	Moins de un pour cent de toutes les décisions rendues sont annulées par la Cour d'appel fédérale
Nombre de demandes et de plaintes réglées au moyen de la médiation	Cinquante pour cent des affaires sont réglées au moyen de la médiation
Décisions publiées dans les délais prévus par la loi	Le CCRI rend, en moyenne, ses décisions moins de 90 jours après la date où il les a prises en délibéré
Réduction du délai moyen de règlement des affaires au CCRI	Soixante-dix pour cent des affaires sont traitées en moins d'un an

Activités de programme[1]	Prévisions de dépenses 2009-2010	Dépenses prévues			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2010-2011	2011-2012	2012-2013	
Programme de règlement et de résolution de conflits	9 366	9 437	9 450	9 450	Marché équitable et sécurisé Le CCRI favorise l'établissement de relations du travail stables dans les secteurs industriels qui relèvent de la compétence fédérale, assurant ainsi le maintien de milieux de travail sûrs, équitables et productifs qui apportent une contribution positive à l'économie canadienne
Services internes	3 893	3 580	3 585	3 585	
Total des dépenses prévues		13 017	13 035	13 035	

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

Les priorités du CCRI sont dictées en grande partie par son **résultat stratégique**. Dans la réalisation de son mandat, le Conseil veut être progressif, efficient et efficace, transparent, de même que responsable. En plus de son objectif visant à favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail efficaces et stables, le CCRI entend donner suite aux priorités résumées dans le tableau ci-dessous.

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Traitement rapide et juste des demandes et des plaintes	Permanente	Toutes ces priorités sont liées à notre unique résultat stratégique : Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail* et sont directement liées à notre activité de programme principale :	**Pourquoi est-ce une priorité?** Des relations du travail stables contribuent à la prospérité économique du Canada. En réglant les affaires de manière rapide et juste, le CCRI contribue directement à l'atteinte de cet objectif **Mesures prévues pour respecter la priorité** Pour atteindre cet objectif, le CCRI amorcera un examen de son *Règlement* pour assurer un traitement efficient et efficace des demandes et des plaintes; il apportera des améliorations à ses processus dans le but de réduire le délai de traitement des demandes d'accréditation; il examinera activement les possibilités de réduire davantage le délai moyen de règlement des affaires

[1] Vous pouvez consulter la description des activités de programme en accédant au Budget principal des dépenses en ligne au http://www.tbs-sct.gc.ca/est-prc/index-fra.asp.

		Programme de règlement et de résolution de conflits	
Règlement des problèmes de relations du travail à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends	Permanente		**Pourquoi est-ce une priorité?** Le fait de répondre aux besoins de la communauté et de traiter des questions de relations du travail sous-jacentes favorise l'établissement de relations du travail stables et a donc une incidence positive directe sur l'économie canadienne **Mesures prévues pour respecter la priorité** Pour atteindre cet objectif, le CCRI mettra davantage l'accent sur une médiation proactive des plaintes par le personnel des bureaux régionaux et les membres du Conseil, et mettra en place des mesures de suivi pour mesurer son taux de succès
Un milieu des relations du travail engagé et bien informé	Permanente		**Pourquoi est-ce une priorité?** Comme le service axé sur la clientèle est important pour le gouvernement fédéral, les consultations auprès de la clientèle resteront une priorité du CCRI **Mesures prévues pour respecter la priorité** Le CCRI mettra à jour et développera l'information sur son site Web; élaborera et diffusera régulièrement des nouvelles du CCRI destinées au milieu des relations du travail; consultera le milieu au sujet des politiques et procédures

Priorités en matière de gestion	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Efficacité opérationnelle et observation du Cadre de responsabilisation pangouvernemental	Permanente	Cette priorité est liée à notre unique résultat stratégique : Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail* et est directement liée à notre activité de programme principale : Programme de règlement et de résolution de conflits	**Pourquoi est-ce une priorité?** De solides pratiques, processus et systèmes de gestion, surtout dans des domaines comme les ressources humaines et la prestation de services à l'interne, sont essentiels à la capacité du CCRI de fournir ses programmes et services au public et d'atteindre son résultat stratégique de manière économique, efficiente et efficace **Mesures prévues pour respecter la priorité** Le CCRI s'emploiera à affecter le personnel en fonction des priorités

			en prévoyant les besoins en dotation et les besoins opérationnels et en y répondant ainsi qu'en faisant preuve de souplesse pour répondre aux priorités changeantes. Le Conseil continuera d'appuyer le respect des priorités pangouvernementales en matière de renouvellement de la fonction publique Le CCRI continuera aussi de renforcer ses capacités de gestion et de responsabilisation en matière de gestion du risque, et mettra en place de meilleures pratiques de gestion dans les aspects à améliorer relevés lors de l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion

Analyse des risques

Environnement opérationnel

Le Conseil doit constamment relever un défi en matière de planification en ce sens que le CCRI a uniquement pour mandat de trancher les questions que lui renvoient les syndicats, les employeurs, les employés et le ministre du Travail. Par conséquent, les activités opérationnelles du CCRI sont dictées par des demandes externes auxquelles ce dernier ne peut que réagir et qu'il n'est pas en mesure d'anticiper.

La charge de travail du Conseil dépend de bien des variables, mais l'environnement économique joue un rôle important quant aux types d'affaires dont est saisi le Conseil. Par exemple, la fusion, l'acquisition et la restructuration d'entreprises tendent à faire augmenter le nombre de demandes de révision d'unités de négociation. La faillite et l'insolvabilité d'entreprises entraînent fréquemment la perte ou la diminution des salaires et avantages sociaux négociés collectivement, et l'augmentation des plaintes de manquement au devoir de représentation juste et des plaintes de négociation de mauvaise foi qui en découlent. La négociation ou la renégociation de conventions collectives dans des secteurs essentiels à la santé ou à la sécurité du public entraîne des demandes d'enquêtes et de décisions sur la question du maintien des activités par le CCRI.

La nature de la demande de services du CCRI peut varier, selon l'état de l'économie, mais le nombre total de demandes et de plaintes reçues devrait rester relativement stable au cours de la période de planification. Toutefois, une augmentation importante du nombre ou de la complexité des affaires reçues nuirait gravement à la capacité du CCRI d'atteindre son résultat stratégique.

Délai de traitement

Le risque opérationnel le plus important du Conseil est lié au nombre de demandes et de plaintes qu'il reçoit dans une année, conjugué à sa capacité de continuer à réduire l'arriéré des affaires. Pour atténuer ce risque, le Conseil traite et examine en priorité les affaires qui pourraient vraiment avoir des conséquences néfastes en relations du travail si une décision n'était pas rendue rapidement ou qui nécessitent son attention immédiate pour d'autres raisons particulières. De plus, le CCRI a adopté de nouvelles procédures pour faciliter le traitement des plaintes de

manquement au devoir de représentation juste au cours de l'exercice précédent. Cette année, le CCRI amorcera un examen exhaustif de son *Règlement* pour assurer le traitement efficient et efficace des demandes et des plaintes et apportera des améliorations au processus de traitement des demandes d'accréditation. Le Conseil s'attend à ce que ces stratégies d'atténuation réduiront considérablement le délai de traitement des affaires, ce qui se traduira nécessairement par une réduction de l'arriéré des affaires.

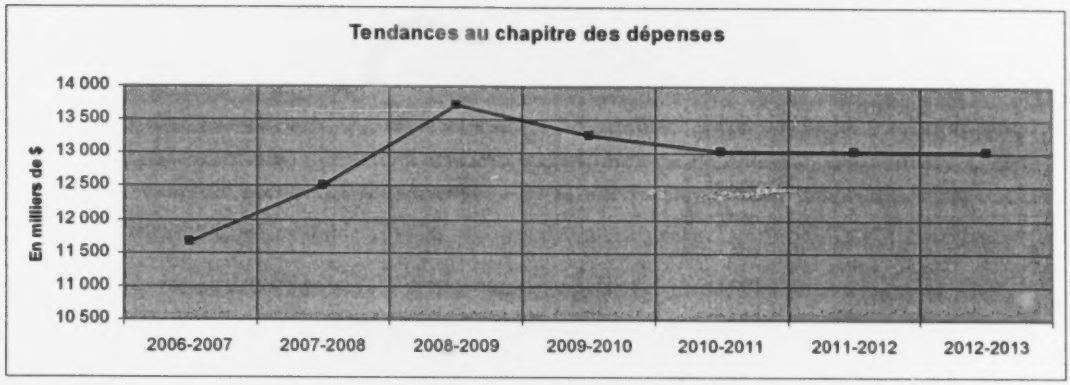
Qualité des décisions
Le second risque opérationnel est lié à la qualité des décisions. Des décisions qui ne respectent pas les principes établis en droit et en relations du travail pourraient mener à l'établissement d'une jurisprudence non fiable en plus de semer la confusion parmi la clientèle. Il convient de noter que la Cour d'appel fédérale a rejeté toutes les demandes de contrôle judiciaire qui lui ont été présentées, sauf une, durant la période allant de 2003-2004 à 2008-2009. Cela met en évidence l'importance de la qualité des personnes qui sont nommées au CCRI par le gouverneur en conseil, tout comme de l'expérience et des compétences qu'ils y apportent.

Ressources humaines
Le CCRI, à l'instar de la plupart des autres ministères et organismes fédéraux, fait face à divers problèmes tels que le maintien de l'effectif et les départs à la retraite. Plus de 60 % des effectifs du Conseil seront admissibles à la retraite au cours des cinq prochains exercices. En outre, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux ont révélé l'existence de problèmes relatifs à l'avancement professionnel au sein du Conseil. Puisque le CCRI est un petit organisme spécialisé, le roulement du personnel peut avoir sur lui une incidence considérable. Pour assurer la continuité du savoir institutionnel du Conseil, il faut constamment mettre l'accent sur le recrutement, la formation et la planification de la relève. L'an dernier, le Conseil a réagi en mettant en place des programmes et des postes de perfectionnement, et il continuera de chercher des occasions d'offrir d'autres possibilités de formation et de perfectionnement de carrière.

À l'instar d'autres petits et très petits organismes, le CCRI subit constamment des pressions pour donner suite à diverses initiatives de gestion pangouvernementales ou les mettre en oeuvre. Le CCRI poursuit son travail sur plusieurs fronts, comme le renforcement de son cadre de responsabilisation, la planification de la mise en oeuvre de la nouvelle politique d'évaluation et l'élaboration de mesures visant à améliorer la gestion des ressources humaines dans le contexte du renouvellement de la fonction publique. Ces questions et d'autres encore font l'objet de mesures dans le Plan intégré des activités et des ressources humaines du CCRI. Le CCRI continuera de chercher activement des occasions tant au moyen des nouvelles technologies que des partenariats avec d'autres ministères pour gagner en efficacité. Le CCRI croit que cette approche atténuera la pression exercée par les initiatives horizontales, tout en veillant à ce qu'il reste en mesure de réaliser son mandat.

Le Conseil met périodiquement à jour le profil de risque et le plan d'atténuation des risques, en général à l'issue de sa séance de réflexion, après l'examen de sa situation actuelle et de ses orientations futures.

Profil des dépenses



Il y a eu peu de changements importants dans la courbe des dépenses du CCRI par rapport à l'exercice précédent. Cependant, l'augmentation de 9 % des dépenses réelles pour l'exercice 2008-2009 par rapport à l'exercice précédent est due principalement au déménagement des bureaux régionaux de Montréal et de Vancouver par suite de la décision de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Les salaires et avantages sociaux représentent environ 80 % du budget opérationnel de 13 millions de dollars du CCRI. Le solde de 2,6 millions de dollars, qui est dédié au budget de fonctionnement et d'entretien (F et E), est utilisé dans une proportion de 60 % pour les services professionnels et les déplacements. Ces dépenses sont essentiellement liées au traitement des affaires, y compris les déplacements nécessaires pour la tenue d'audiences, la location de salles d'audience, les services d'interprétation et la traduction des décisions. Le Conseil applique les politiques du Conseil du Trésor pour l'utilisation du budget de fonctionnement et d'entretien.

Postes votés et législatifs

(en milliers de $)

Poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	2009-2010 Budget principal des dépenses	2010-2011 Budget principal des dépenses
10	Dépenses de fonctionnement	11 122	11 490
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 465	1 527
	Total	12 587	13 017

L'augmentation de 430 000 $ dans le Budget principal des dépenses de 2010-2011 par rapport à celui de 2009-2010 est due aux ajustements de salaires et d'avantages sociaux applicables conformément aux conventions collectives et aux politiques du Conseil du Trésor.

SECTION II : ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Résultat stratégique et activités de programme

Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail*

La section qui suit décrit les activités de programme du CCRI, de même que le résultat attendu, les indicateurs de rendement et les objectifs pour chaque activité. Elle explique également comment le CCRI prévoit atteindre les résultats attendus et indique les ressources financières et non financières qui seront allouées à chaque activité de programme.

La présente section contient une analyse des plans concernant les activités de programme suivantes :

- Programme de règlement et de résolution de conflits
- Services internes

Le Conseil n'a qu'une seule activité de programme principale – en l'occurrence le Programme de règlement et de résolution de conflits. La seconde activité du Conseil consiste à fournir les services de soutien interne nécessaires à l'exécution du programme principal du Conseil.

Par son programme principal, le CCRI règle des questions liées aux relations du travail en exerçant les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi relativement à l'application et à l'interprétation de la Partie I (Relations du travail) et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code*. Ses activités consistent à accorder, à modifier et à révoquer des droits de négociation; à mener des enquêtes sur des plaintes alléguant violation de la partie I du *Code*, à les trancher ou encore à régler ces plaintes au moyen de la médiation; à définir les services essentiels; à exercer ses pouvoirs de redressement connexes; à rendre des ordonnances d'interdiction en cas de grèves ou de lock-out interdits par la loi; à établir les modalités d'une première convention collective. L'activité de programme secondaire consiste à fournir les services administratifs nécessaires à l'appui de ces activités.

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements sur les deux activités.

Activité de programme 1 : Programme de règlement et de résolution de conflits					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de $)					
2010-2011		**2011-2012**		**2012-2013**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
76	9 437	76	9 450	76	9 450

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Objectifs
Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail	Décisions du CCRI renversées par la Cour d'appel fédérale	Moins de un pour cent de toutes les décisions rendues sont annulées par la Cour d'appel fédérale
	Nombre de demandes et de plaintes réglées au moyen de la médiation	Cinquante pour cent des affaires sont réglées au moyen de la médiation
	Décisions publiées dans les délais prévus par la loi	Le CCRI rend, en moyenne, ses décisions moins de 90 jours après la date où il les a prises en délibéré
	Réduction du délai moyen de règlement des affaires au CCRI	Soixante-dix pour cent des affaires sont traitées en moins d'un an

Faits saillants de la planification

La complexité et les conséquences des problèmes auxquels sont confrontés les employeurs et les syndicats assujettis à la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un large éventail de connaissances et de compétences en relations du travail, en droit du travail et en droit administratif dans divers contextes. La stabilité économique des quelques dernières années a entraîné une diminution du nombre d'affaires dont a été saisi le Conseil; toutefois, le climat actuel pourrait faire changer la situation. Rien n'exclut qu'il y ait une augmentation des plaintes de pratique déloyale de travail à la suite de difficultés dans les négociations collectives, ou une augmentation des demandes liées à la restructuration ou à la vente d'entreprises.

Les questions particulières qui continuent de retenir l'attention du Conseil comprennent :

- l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses de manière juste et transparente;
- la nécessité de veiller à ce que les négociations collectives entre employeurs et syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;
- la détermination des services qui doivent être maintenus durant un arrêt de travail pour protéger la santé et la sécurité du public canadien;
- l'examen rapide des situations où il y a possibilité d'un arrêt de travail illégal;
- la nécessité de venir en aide aux entreprises et aux syndicats pour résoudre les problèmes de relations du travail découlant des fusions et acquisitions d'entreprises – notamment la détermination de structures d'unités de négociation habiles à négocier et les droits de représentation.

La priorité absolue du Conseil demeure la réalisation du mandat qui lui est conféré par le *Code*, et ce, de la façon la plus efficace et la plus efficiente possible, tout en faisant en sorte que son processus décisionnel soit transparent et responsable. Le Conseil surveille et modifie constamment ses processus pour s'ajuster aux exigences de sa charge de travail.

Dans ce contexte, les trois priorités opérationnelles principales du Conseil pour les prochaines années sont les suivantes : traiter les demandes et les plaintes de manière rapide et juste; mettre l'accent sur le règlement des problèmes de relations du travail à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends; poursuivre ses consultations officielles et non officielles auprès du milieu des relations du travail et donner suite à son engagement envers celui-ci.

Pour respecter ces priorités, le CCRI amorcera, en collaboration avec la clientèle, un examen de son *Règlement* et cherchera des moyens efficients et efficaces de traiter les demandes et les plaintes. Il étudiera notamment les possibilités de réduire davantage les délais de traitement et de règlement des affaires. En outre, le CCRI mettra davantage l'accent sur une médiation proactive des plaintes par le personnel des bureaux régionaux et les membres du Conseil. De plus, il élaborera et diffusera régulièrement des nouvelles du CCRI au milieu des relations du travail.

Le Conseil s'attend à ce que les réalisations découlant de ces priorités simplifient ou accélèrent le traitement des affaires, ce qui accroîtra le nombre d'affaires qui peuvent être tranchées malgré une capacité décisionnelle limitée, et de ce fait accroîtra l'efficacité et le rendement.

Le Conseil continuera de s'employer à rendre, de façon rapide, des décisions fondées en droit qui sont cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence fiable et bien définie et à réduire, ainsi, la probabilité de demandes de réexamen, aussi bien que la probabilité de demandes de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale.

Analyse

Volume d'affaires

Le volume d'affaires ne devrait pas être très différent du volume des trois derniers exercices. Après une augmentation fulgurante de la charge de travail dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999, le nombre de demandes et de plaintes reçues par le Conseil a en général diminué au cours des cinq derniers exercices financiers. Dans les cinq exercices qui ont suivi le remaniement du *Code* en 1999, le CCRI a reçu 924 demandes/plaintes en moyenne par année, par rapport à 685 au cours des cinq derniers exercices.

Les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT), qui représentent environ 40 % des affaires reçues dans une année donnée, et qui donnent le pouls du climat des relations du travail, ont chuté de près de 25 % en moyenne au cours de la période allant de 2006-2007 à 2008-2009 (ce qui représente 85 plaintes de moins par année), comparativement aux cinq exercices précédents. Il faut noter que le nombre d'affaires reçues reliées à une PDT a légèrement augmenté au cours des troisième et quatrième trimestres de 2008-2009, au fur et à mesure que la récession faisait sentir ses effets.

Affaires tranchées

En ce qui concerne les affaires tranchées, le Conseil a réalisé des progrès à ce chapitre au cours des exercices qui ont suivi les modifications de 1999. Si le nombre d'affaires tranchées par le Conseil a chuté en 2006-2007 et en 2007-2008, au même titre que le nombre d'affaires reçues, le CCRI a tout de même pris des mesures pour en arriver à accroître son taux d'affaires tranchées et il a tranché 819 affaires en 2008-2009, soit 144 affaires tranchées de plus par rapport aux 675 de l'exercice financier précédent. Le nombre d'affaires en instance a donc chuté à 443 à la fin de mars 2009, soit une baisse de plus de 147 affaires par rapport à l'exercice précédent et le niveau le plus bas depuis 1996-1997.

Le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) dispose que certains types de dossiers doivent être traités de façon prioritaire. Il s'agit notamment des demandes d'ordonnance provisoire ou de décision partielle, des demandes de dépôt d'ordonnances du Conseil à la Cour, des renvois au Conseil par le ministre du Travail relativement au maintien de certaines activités durant un arrêt de travail non interdit par la loi, des demandes alléguant l'invalidité d'un vote de grève ou de lock-out, des demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal et des plaintes de pratique déloyale de travail concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement et le congédiement pour activités syndicales. Ces types d'affaires sont traitées de manière expéditive. Durant l'examen prévu du *Règlement*, le CCRI examinera la question de savoir si d'autres types de demandes devraient faire l'objet de procédures expéditives.

Délai de traitement et de règlement des affaires

Le délai requis pour traiter un dossier – le délai nécessaire pour ouvrir le dossier, faire enquête, agir comme médiateur, tenir une audience et trancher l'affaire – a augmenté de façon modérée en 2008-2009, pour s'établir à 313 jours civils en moyenne, comparativement à 298 jours en 2007-2008 et 242 jours, en 2006-2007.

L'augmentation du délai de traitement en 2007-2008 et en 2008-2009 s'explique principalement par le règlement de nombreuses plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) faisant partie de l'arriéré des affaires. Avant 2007-2008, les plaintes de manquement au DRJ étaient souvent mises de côté au profit d'affaires plus urgentes. Le CCRI a ainsi accumulé un arriéré important de plaintes de manquement au DRJ. Cet arriéré, exprimé en pourcentage de toutes les affaires en instance, est passé de 25,6 % en 2002-2003 à près de 43 % à la fin de 2006-2007. Le CCRI a décidé de prendre les grands moyens pour remédier à la situation en 2007-2008 et en 2008-2009. Les plaintes de manquement au DRJ représentent donc un tiers des affaires tranchées en 2008-2009, par rapport à une moyenne d'environ 19 % dans les cinq exercices précédents.

L'un des éléments entrant dans le délai de traitement global est le temps nécessaire à un banc du Conseil[2] pour préparer et rendre sa décision, une fois l'enquête ou l'audition de l'affaire terminée. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience en s'appuyant sur les éléments de preuve écrits et les documents comme les rapports d'enquête et les observations

[2] Un banc est composé du président ou d'un vice-président dans le cas des bancs constitués d'un seul membre, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres, dans le cas d'un banc tripartite.

écrites, ou il peut prendre sa décision en délibéré jusqu'à la tenue d'une audience qui lui permettra d'obtenir des éléments de preuve et des renseignements supplémentaires.

Le paragraphe 14.2(2) du *Code* prévoit que la formation rend sa décision et en notifie les parties dans les quatre-vingt-dix jours suivant la prise en délibéré ou dans le délai supérieur précisé par le président du Conseil. L'objectif du Conseil est de respecter le délai de quatre-vingt-dix jours dans la majorité des affaires qui nécessitent des motifs de décision écrits.

Décisions écrites
Le Conseil rend des *Motifs de décision* détaillés lorsqu'il s'agit d'affaires qui traitent de questions d'importance entre les syndicats et les employeurs ou qui font jurisprudence. Pour les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties en matière de relations du travail. Le Conseil s'efforce de rendre, de façon rapide, des décisions fondées en droit qui sont cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence fiable et bien définie. En 2008-2009, plus des trois quarts des décisions ont été rendues en 90 jours ou moins.

Avantages pour les Canadiens

Les interventions du CCRI peuvent avoir des retombées importantes et considérables. Les décisions et les efforts de médiation du Conseil ont souvent une incidence très concrète sur la vie active de milliers de Canadiens, la situation économique de grandes entreprises canadiennes et le bien-être général des Canadiens. Si le Conseil est saisi d'une demande ou d'une plainte, c'est habituellement parce qu'il y a un différend ou un problème quelconque que les parties concernées ont été incapables de régler elles-mêmes. En réglant l'affaire, au moyen de la médiation ou en rendant une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'amélioration des relations patronales-syndicales dans cette entreprise.

Toutefois, le Conseil contribue aussi à l'établissement de relations du travail efficaces dans les entreprises de compétence fédérale en général. Chaque décision du Conseil vient s'ajouter à sa jurisprudence de plus en plus volumineuse et diversifiée, qui fait l'objet d'une vaste diffusion dans le milieu des relations du travail. En rendant des décisions claires et uniformes, le Conseil définit un ensemble de critères et de principes sur lesquels les parties à un litige éventuel peuvent s'appuyer pour régler leurs différends eux-mêmes au lieu de solliciter l'intervention du Conseil.

Activité de programme 2 : Services internes					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de $)					
2010-2011		**2011-2012**		**2012-2013**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
34	3 580	34	3 585	34	3 585

L'activité de programme « Services internes », laquelle appuie le résultat stratégique du CCRI, est composée des groupes d'activités et de ressources administrées pour répondre aux besoins des programmes du CCRI et remplir les autres obligations de ce dernier, notamment les

exigences imposées aux organismes centraux. Voici ces groupes : services de gestion et de surveillance; services des ressources humaines; services financiers et administratifs (y compris les installations, les services de gestion du matériel et d'approvisionnement); les services de gestion de l'information (GI); et les services de technologie de l'information (TI).

Faits saillants de la planification

Conformément à l'Initiative de renouvellement de la fonction publique du gouvernement, le CCRI a mis en place un processus de planification intégré, lequel comprend un examen de la capacité actuelle et future des effectifs par rapport aux priorités opérationnelles changeantes, l'identification des lacunes, l'élaboration et la mise en oeuvre de stratégies visant à combler ces lacunes, ainsi que le suivi des progrès et la préparation de rapports sur ceux-ci. Ce processus s'inspire du Plan intégré triennal des activités et des ressources humaines (mis à jour chaque année), plan qui énonce les objectifs opérationnels de l'organisation et expose les stratégies de gestion du personnel à court et à long terme pour faire en sorte que ces objectifs soient atteints. Ce plan reconnaît que les priorités et les exigences opérationnelles sont en constante évolution et que nos activités de gestion du personnel doivent aussi être flexibles et répondre aux besoins.

Le CCRI continuera également d'améliorer et de renforcer ses pratiques de gestion, et il concentrera ses efforts sur les aspects à améliorer qui ont été relevés dans l'évaluation de la ronde VI du Cadre de responsabilisation de gestion publiée en 2009. Plus précisément, au cours des prochaines années, le CCRI concentrera ses efforts sur : l'élaboration d'un cadre de gestion du risque; l'élaboration d'une stratégie intégrée de GI/TI incorporant les besoins, pratiques et politiques en matière de gestion de l'information aux produits de gestion de la technologie et tenant compte des responsabilités générales relatives à la sécurité. En outre, le CCRI continuera de surveiller et d'améliorer ses pratiques de contrôle au besoin.

Avantages pour les Canadiens

Les Canadiens peuvent retirer des avantages précis, dont les suivants :

- les ressources appuient efficacement la prestation du programme du CCRI et le respect de ses obligations;
- les ressources humaines et financières sont employées de la façon la plus économique, efficiente et efficace possible.

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Tableaux de renseignements supplémentaires

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2010-2011 est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à : http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2010-2011/info/info-fra.asp.

Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais : 1-800-575-9696
Les personnes qui utilisent un ATS devraient communiquer par l'entremise d'un téléphoniste du Service de relais Bell au 1-800-855-0511
Courriel : info@ccri-cirb.gc.ca
Site Web : http://www.ccri-cirb.gc.ca